

# DETERMINANTES DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN MÉXICO EN EL AÑO 2016

*Karina Jazmín García Bermúdez<sup>1</sup>*

*Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez<sup>2</sup>*

*Emmanuel Azpilcueta Durón<sup>3</sup>*

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo mostrar que el sexo del trabajador y las características de género de la ocupación (dominada por hombres, dominada por mujeres o mixta) pueden conducir a diferentes experiencias de trabajo de los individuos de 18 a 65 años de edad que laboran en las áreas urbanizadas de la República Mexicana. Se utiliza la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016, para analizar la asociación de concentración de hombres y mujeres (el porcentaje de ocupaciones mixtas, dominadas por hombres y dominadas por mujeres) en 10 categorías profesionales amplias con diferencias de género en la calidad del trabajo, integradas en el contexto laboral de México.

Los resultados principales sugieren que las características de género de las ocupaciones son importantes, es decir, el hecho que la ocupación tenga mayor concentración de trabajadores del mismo sexo, aunado a otras características socio demográficas y del empleo, son determinantes de la calidad del empleo diferenciada para hombres y mujeres. Los hallazgos de este estudio, implican que a pesar de los avances en las políticas de largo plazo en el país para reducir las desigualdades de género, la exclusión social de las mujeres aún persiste, ésta se ubica en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo más

---

<sup>1</sup> Profesora titular de tiempo completo adscrita a la Facultad de Economía y Mercadotecnia. Unidad Torreón en la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo: kbermudez@uadec.edu.mx

<sup>2</sup> Profesora titular de tiempo completo adscrita Facultad de Economía. Unidad Torreón en la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo: reynarodriguez@uadec.edu.mx

<sup>3</sup> Estudiante de octavo semestre de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo: emmazpilcueta@gmail.com.

desfavorables, y dicha exclusión pueden basarse en normas culturales sobre las diferencias de sexo en lugar de cualquier diferencia objetiva entre ocupaciones.

**Palabras clave:** Mercados de trabajo, segregación ocupacional, sexo.

## **Introducción**

La segregación ocupacional por sexo es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen, separados unos de otros en la estructura ocupacional; puede adoptar diferentes formas y cambios a través del tiempo, disminuyendo en algunas ocupaciones pero emergiendo en otras; ésta es comúnmente analizada a nivel profesional, pero también aplica por sector, lugar de trabajo y forma de contrato de trabajo, entre otras características de empleo y socio demográficas del individuo (Anker, 1997). La segregación no es estática ni siempre está asociada con desventajas. Como las mujeres han ingresado a la educación superior en mayor número en los últimos años superando normalmente la cantidad de los hombres, tanto los sujetos estudiados como los tipos de empleos en los que las mujeres se colocan han cambiado. La segregación puede también considerarse como un reflejo de las diferencias de género en las orientaciones y preferencias (Fortin 2005).

Sin embargo, aunque el objetivo de la igualdad de género no implique el fin de toda segregación, es importante reconocer que la segregación está asociada con la creación y perpetuación de las desigualdades de género dentro y fuera del mercado de trabajo. La segregación puede generar desigualdades en cuatro aspectos principales.

I. La segregación, por definición, reduce las opciones de empleo y refuerza los estereotipos de género, y estas tendencias reaparecen incluso cuando las mujeres entran a nuevas áreas

profesionales como especialidades específicas de género que limitan las opciones de las mujeres.

II. La segregación puede limitar el acceso a empleos de nivel superior, es decir, la segregación tiene una dimensión jerárquica o vertical (Blackburn, 2001) (la tendencia de los hombres a tener más empleos superiores y mejor remunerados), así como una dimensión horizontal (la tendencia de hombres y mujeres a tener puestos de trabajo diferentes pero equivalentes).

III. La segregación puede ser el resultado de una escasez de empleos donde sea posible combinar las responsabilidades laborales y familiares. Sólo una gama limitada de ocupaciones, lugares de trabajo o contratos puede proveer arreglos de trabajo donde el trabajo es compatible con las responsabilidades de cuidado o puede proporcionar caminos de regreso al empleo para quienes estaban dedicadas al trabajo de cuidado.

IV. La segregación facilita la subvaloración del trabajo de las mujeres, y de las habilidades y competencias asociadas con las mujeres, ya que puede ser más aceptable que tengan variaciones en el valor asociado a diferentes lugares de trabajo, ocupaciones o contratos que las variaciones en remuneraciones de los trabajadores del mismo lugar de trabajo, en la misma ocupación o en los mismos contratos.

Es así, como el interés por estudiar este fenómeno surge principalmente por el papel que juega en la desigualdad de género, a través de sus efectos en la formación de oportunidades para las mujeres y los hombres, así como sobre los ingresos y las condiciones de trabajo. Ahora bien, el uso tradicional de índices para medir la segregación no captura las interacciones entre la segregación y las diversas condiciones de trabajo ni los resultados laborales. Además, los cambios en el valor de los índices pueden disfrazar las tendencias para mujeres y hombres.

Dado lo anterior, el enfoque utilizado en esta investigación proporciona una serie de ideas importantes para los formuladores de políticas públicas. Representa un marco innovador para el monitoreo de las desigualdades. Los efectos de las múltiples interacciones entre segregación, características ocupacionales y las condiciones de trabajo sólo pueden explicarse mediante un análisis desagregado por ocupación. Se pueden mostrar dos efectos de la segregación ocupacional: los efectos que parecen estar relacionados con el género del empleado y los efectos que están asociados con el género de la categoría ocupacional, y el impacto sobre los trabajadores masculinos y femeninos en la ocupación. Estos efectos arrojan luz sobre las dinámicas de la segregación ocupacional y también proporcionan algunos indicadores importantes para entender las brechas de género. Además, la evidencia de que tanto hombres como mujeres se benefician de trabajar en ocupaciones mixtas proporciona una nueva guía para que los hacedores de política aborden la segregación por ocupación.

### **1. Revisión de la literatura teórica y empírica sobre segregación ocupacional por sexo**

Que los hombres obtengan mayores recompensas que las mujeres por el empleo formal está bien documentado: El empleo de los hombres es más estable, sus salarios son más altos y tienen más oportunidades para el avance y el acceso a empleos lucrativos (Blau, 2006). Igualmente documentado es el alto nivel de segregación sexual en los mercados de trabajo, lo que indica que hombres y mujeres trabajan en ocupaciones muy pobladas por empleados del mismo género (Charles y Grusky, 2004). Se dice que estos dos fenómenos se mueven en la siguiente forma: a medida que más mujeres pueblan una ocupación, sus recompensas tienden a disminuir (Padavic y Reskin, 2002). Una explicación para esto se centra en el papel dual de las mujeres en la sociedad moderna. Cargado por las responsabilidades económicas y familiares, las mujeres supuestamente satisfacen a las primeras al elegir empleos "amigables para las mujeres" (Petit y Hook, 2009). Estos trabajos no ofrecen altas recompensas económicas; sin embargo, ya que satisfacen las preferencias de las mujeres de acomodar su

papel dual en la sociedad, se espera que las mujeres estén más satisfechas que los hombres con la calidad de su empleo (Glass, 1990).

Se han propuesto varios enfoques para analizar el vínculo entre las recompensas y la segregación ocupacional de género. Las explicaciones del lado de la oferta sostienen que las mujeres eligen ocupaciones específicas debido a los atributos particulares que ofrecen. Una línea de explicación ve la elección ocupacional de las mujeres para compensar los bajos ingresos o las escasas oportunidades de movilidad ascendente. Estos trabajos suelen requerir horas de trabajo más cortas y un horario flexible de trabajo e implican menores penalidades asociadas con la separación del trabajo. Las mujeres, limitadas por su doble función de cuidadoras y proveedoras, podrían por lo tanto seleccionar estas ocupaciones para combinarla con sus responsabilidades familiares (Polachek, 1976).

Este argumento también está en consonancia con los principios de Hakim (2002), es decir, las mujeres seleccionan ocupaciones que les permiten mantener el estilo de vida que valoran. La mayoría de las mujeres, según este argumento, prefieren una vida balanceada trabajo-familia, por lo tanto, seleccionan ocupaciones que permitan una mejor combinación de las dos funciones. Sin embargo, estas "preferencias" no reflejan necesariamente una elección libre de restricciones, ya que muchas mujeres, en ausencia de apoyo público, están obligadas a ajustar sus opciones ocupacionales para poder cumplir con sus responsabilidades familiares (Gash, 2008).

Un enfoque un poco diferente, argumenta que las mujeres seleccionan ocupaciones por las características que implican debido al "esencialismo de género", es decir, las mujeres seleccionan ocupaciones con mayor concentración femenina porque prefieren trabajar con otras mujeres (Kanter, 1977). También se argumenta que las mujeres valoran los atributos del trabajo

que permiten los contactos sociales y tienen un bajo nivel de estrés (Glass, 1990). Desde este punto de vista, aunque los empleos de las mujeres son más pobres que los hombres en las recompensas materiales, deberían ofrecer mejores condiciones de trabajo, tales como la autonomía de tiempo y la seguridad, así como mejores condiciones físicas y emocionales. Esto es especialmente cierto para las ocupaciones dominadas por las mujeres, porque ofrecen condiciones de trabajo que la mayoría de las mujeres valoran o porque las mujeres, como grupo, pueden influir en las condiciones de trabajo que les permitan un mejor ajuste entre trabajo remunerado y trabajo de cuidado.

La explicación de la demanda, por el contrario, se basa en teorías de barreras estructurales y discriminación de género (Petersen y Saporta, 2004): a las mujeres se les niega el acceso a las posiciones bien remuneradas por parte de los empleadores y debido a su posición de poder inferior en la sociedad su trabajo es devaluado y son a menudo "empujadas" hacia trabajos de baja calidad (Reskin y Maroto, 2011). Las Teorías de discriminación y la devaluación del trabajo de las mujeres en consecuencia consideran que existe un efecto negativo de la segregación sexual por sexo en las recompensas del mercado para las mujeres. Reskin y Roos (1990) se refieren a un argumento según el cual se asignan los mejores empleos a los hombres, quienes son percibidos por los empleadores como empleados preferidos.

La entrada de las mujeres a empleos anteriormente dominados por hombres se produce cuando las condiciones de trabajo en estos puestos de trabajo se deterioran. Por lo tanto, la concentración de mujeres en cualquier ocupación es probable que tenga un efecto perjudicial en la calidad del trabajo (Fagan y Burchell, 2002). Además, la brecha de género en las ocupaciones femeninas será mayor que en las ocupaciones mixtas ya que los hombres están en una posición mucho más fuerte que las mujeres. En suma, la discusión anterior indica que la

calidad del empleo de las mujeres será menor que la de los hombres en todos los aspectos de los atributos del trabajo y más aún en las ocupaciones identificadas como de tipo femenino.

## **2. Análisis de la segregación de género y sus impactos**

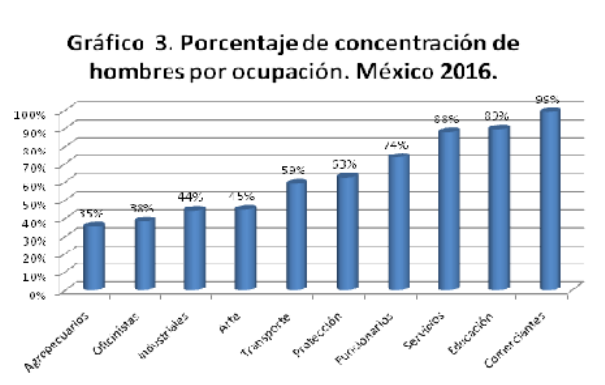
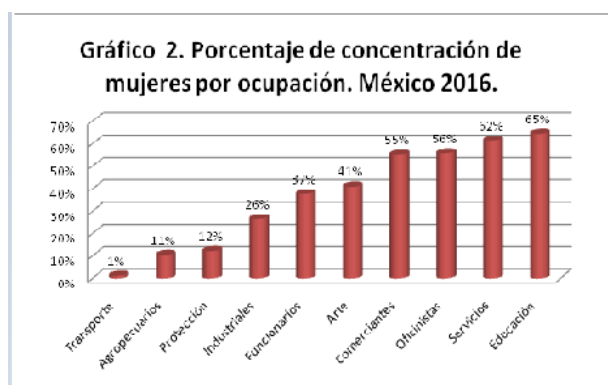
En este apartado se estudia la segregación ocupacional de género entre las diez principales categorías de ocupaciones que se establece el INEGI en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y las implicaciones que esto tiene para diferentes condiciones de trabajo y los indicadores de calidad del empleo de las mujeres y los hombres ocupados en el mercado laboral mexicano en el año 2016, explorando el porcentaje de ocupaciones mixtas, dominadas por hombres y dominadas por mujeres. Se elijen los puntos de corte de 40% y 60% por dos razones. Primero, es una división usada comúnmente en la literatura; segundo, es intuitivamente razonable; si los puntos de corte son desplazados al 30% y 70%, entonces una ocupación podría tener más del doble del número de hombres como de mujeres y aún ser etiquetadas como "mixtas".

Partiendo de la muestra total de 33,589, 726 individuos ocupados en México, el análisis de la información estadística muestra que tanto en el total de la fuerza laboral como dentro de cada categoría por posición en la ocupación, la proporción de hombres es mayor que la de las mujeres, contabilizando alrededor del 60% en el caso de los trabajadores subordinados remunerados y de los trabajadores por cuenta propia, e incluso superando el 80% en el caso de la categoría de empleadores; a excepción del grupo de trabajadores sin pago el cual está formado en un 61% por mujeres. Al analizar al total de la fuerza de trabajo por género y posición en la ocupación, se encuentra que el mayor porcentaje tanto de hombres como mujeres son trabajadores subordinados y remunerados con un 71% y un 69% respectivamente; mientras el menor porcentaje de éstos son empleadores contando un seis por ciento para el total de mujeres y de un tres por ciento para el total de los hombres.

Si se considera primero todas las ocupaciones, se encuentra que el 48% de las mujeres trabajan en ocupaciones mixtas (60-40% hombres y mujeres), el 29% en ocupaciones dominadas por mujeres (> 60% mujeres) y sólo el 23% trabajan en ocupaciones dominadas por hombres (> 60% hombres). En contraste, sólo el 29% de los hombres trabajaban en ocupaciones mixtas y el 60% en ocupaciones dominadas por hombres. Esto significa que sólo el 11% de los hombres trabajan en ocupaciones donde son una minoría, es decir, ocupaciones dominadas por mujeres.

## 2.1. Exploración de la segregación en 10 principales grupos ocupacionales

Dentro de los 10 grupos ocupacionales principales, los gráficos 2 y 3 muestran que las mujeres tienden a ser prácticamente excluidas de ciertas ocupaciones, como es el caso de trabajadores en Transporte (1%); trabajadores Agropecuarios (11%) y trabajadores en Protección (12%). Cabe destacar, que los hombres no están excluidos de ninguna ocupación; las tres proporciones más bajas de hombres se pueden encontrar en las categorías de trabajadores Agropecuarios (35%), trabajadores Oficinistas (38%) y trabajadores Industriales (44%).



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2016.

### 2.2.1. Empleo temporal y permanente

En general, las mujeres tienen un riesgo ligeramente mayor que los hombres de estar en un empleo temporal. Los patrones de segregación de género difieren escasamente entre el empleo



temporal y el empleo permanente y las mujeres tienen una proporción algo mayor en empleo temporal que en empleo permanente en la mayoría de las ocupaciones. Además, la proporción de mujeres que trabajan en contratos temporales es mayor cuanto mayor es la concentración femenina dentro de cada grupo ocupacional, destacándose las trabajadoras Oficinistas con un 22% de mujeres con contrato temporal. Pero esta tendencia se revierte en dos ocupaciones dominadas por hombres, Funcionarios e Industriales. Por su parte, una ocupación de dominación masculina se destaca por su alta tasa de trabajo temporal masculino: trabajadores Industriales. En contraste, las proporciones de mujeres laborando en contratos temporales varían mucho menos a través de las diferentes ocupaciones.

### **2.2.2. Edad y segregación ocupacional**

El gráfico 5 muestra cómo la distribución de hombres y mujeres entre las ocupaciones difiere significativamente según el grupo de edad, ya que los hombres y las mujeres pasan por diferentes etapas del curso de la vida y sus carreras. Con el fin de eludir el hecho de que una proporción significativa de la población está estudiando o se encuentra jubilada a edades más temprana o más maduras, sólo se comparan tres grupos de edad: los de 25-34, 35-44 y 45-54 años. Mientras que en algunas ocupaciones se encuentra poca diferencia entre los grupos de edad, en otras ocupaciones la tasa de participación femenina se incrementa en los grupos de mayor edad. Por ejemplo, mientras las mujeres representan alrededor del 19% de las trabajadoras en Servicios en el grupo de 25-34 años de edad, este porcentaje se incrementa al 24% para el grupo de edad de 35-44 años de edad y 26% en el grupo de 45-54 años de edad. Esa tendencia también se observa para las trabajadoras en Comercio y en un menor grado en el grupo de trabajadoras de la Educación.



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2016.

Para el caso de los hombres, el gráfico 6 muestra que existe una diferencia importante en la distribución de concentración de ellos en las diferentes ocupaciones sin importar el grupo de edad al que pertenezcan, sobresaliendo los trabajadores Industriales, con una tasa de participación alrededor del 33%. Por otro lado, el grupo de trabajadores Agropecuarios es la principal ocupación donde la tasa de participación masculina se incrementa en los grupos de mayor edad, siendo de alrededor el 13% en el grupo de 25-34 años de edad, incrementándose a 15% para el grupo de edad de 35-44 años de edad y 17% en el grupo de 45-54 años de edad. Mientras que la tendencia contraria se observa para los trabajadores del Arte.



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2016.

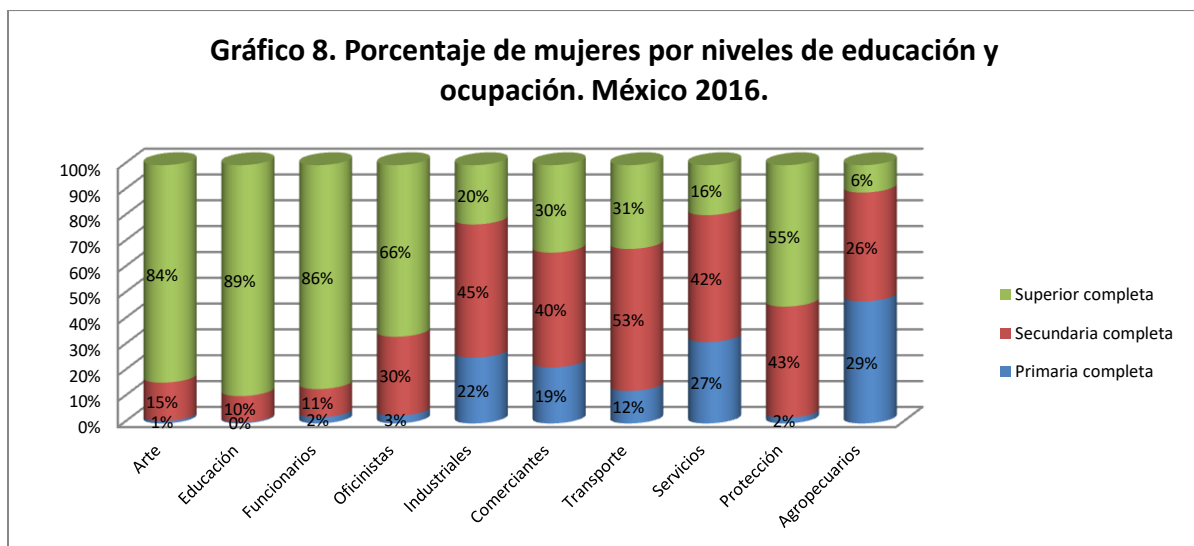
#### **2.2.4. Relación entre segregación de las mujeres y responsabilidad de cuidado**

Desde otra perspectiva, la presencia de niños en el hogar tiene consecuencias importantes con respecto al trabajo de cuidado y los patrones de carrera de las mujeres. Se puede decir que persisten las diferencias en la participación laboral por ocupación de las mujeres que tienen hijos en comparación de las que no los tienen. Es decir, existe en general, una clara tendencia a que las mujeres que no tienen hijos aparezcan en mayor proporción en las ocupaciones que exigen un mayor compromiso y por ende, una remuneración mayor.

Las mujeres con hijos se concentran principalmente en dos ocupaciones: Trabajadores en Comercio (26%) y empleados en Servicios (25%). Mientras que las mujeres sin hijos tienen una mayor participación en el grupo de trabajadores del Comercio (21%), trabajadores de Oficina y en el de trabajadores del Arte ambos con 18% de concentración de ellas. Incluso, las mujeres con hijos en el hogar están sub representadas en las ocupaciones que exigen entre otros aspectos, un mayor compromiso con la empresa en términos de tiempo dedicado. Ésta presión familiar las obliga a elegir trabajar a tiempo parcial y ocupaciones en empresas con normas de horarios más flexibles y menor remuneración salarial.

#### **2.2.5. Niveles de instrucción educativa y segregación**

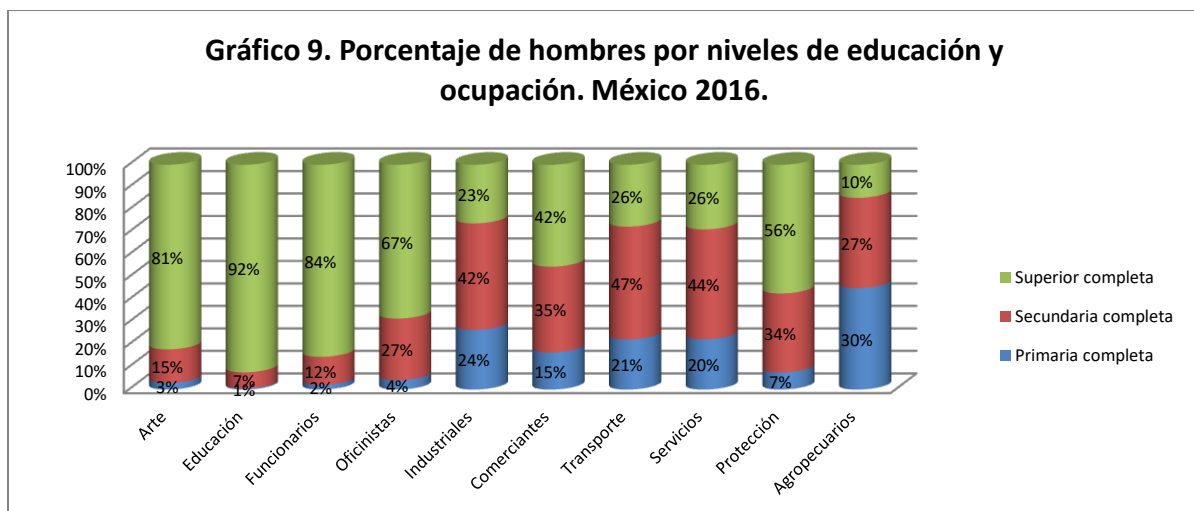
Los gráficos 8 y 9 muestran cómo el nivel educativo de los empleados hombres y mujeres varía según el tipo de trabajo que están llevando a cabo. Para las mujeres, son las ocupaciones de cuello azul las que tienen una proporción mucho mayor de ellas con sólo educación primaria y secundaria; se puede observar en el gráfico 8 que la mayor proporción de mujeres con educación primaria se encuentra en los trabajadores Agrícolas (29%), trabajadores en Servicios (27%) y trabajadores Industriales (22%). El primer y tercer grupos están dominados por los hombres mientras que el segundo es dominado por mujeres; No hay indicios de que el nivel de educación de las mujeres dentro de una ocupación esté vinculada al nivel de segregación.



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año

2016.

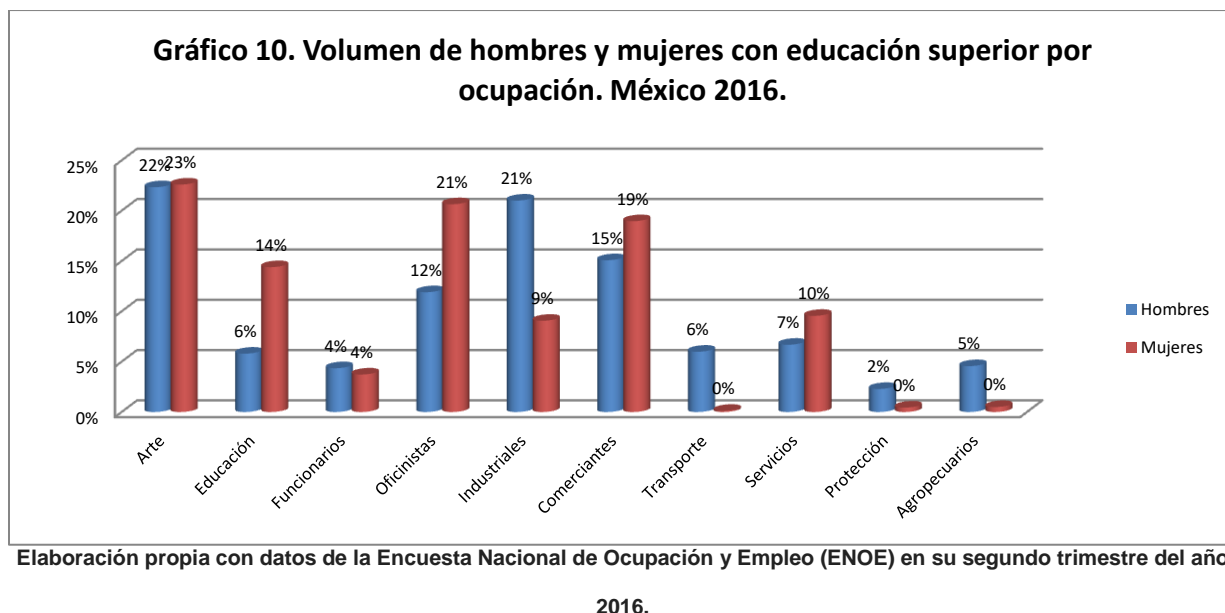
La distribución ocupacional de los empleados hombres por niveles de educación varía de nuevo según la naturaleza del trabajo, con trabajadores con un nivel de educación primaria que comprenden una proporción aún mayor de ocupaciones de cuello azul. El porcentaje de empleados con educación superior es mayor al 50% en cinco ocupaciones tanto para los hombres como para las mujeres. Además, se observa que las ocupaciones que tienen una mayor concentración de hombres y mujeres con educación superior en comparación con los que sólo tienen educación básica, son los siguientes grupos: trabajadores de la educación (92% para hombres y 89% para mujeres); funcionarios y directivos (84% para hombres y 86% para mujeres), trabajadores del arte (81% para hombres y 84% para mujeres).



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2016.

Hasta ahora el análisis se había enfocado en las proporciones dentro de cada ocupación que poseen niveles altos o bajos de educación. Si se analiza específicamente a los hombres y mujeres que tienen nivel de educación superior se encuentra una imagen diferente. Como ilustra el gráfico 10, los individuos con educación superior no están necesariamente concentrados de acuerdo a su educación en las ocupaciones donde su género domina.

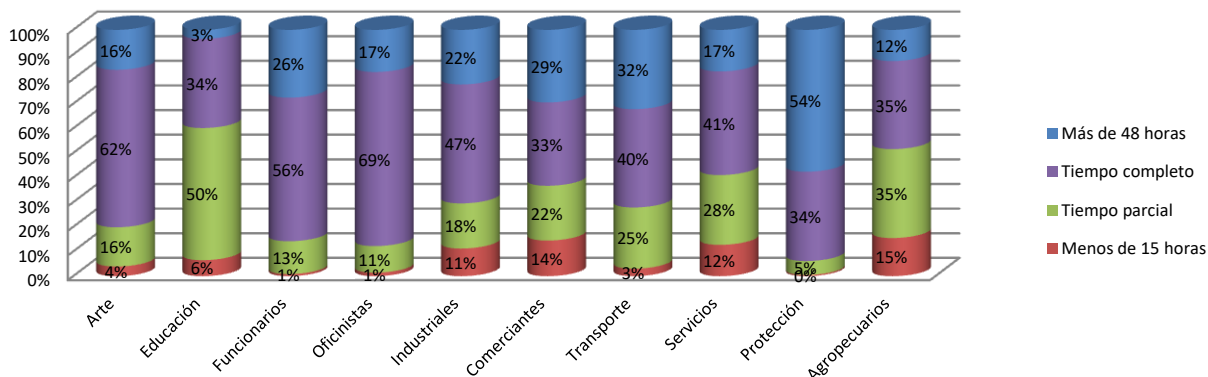
Aquí es posible notar que los hombres con educación superior están concentrados principalmente en tres ocupaciones, trabajadores del Arte (22%), trabajadores Industriales (21%) y trabajadores en Comercio (15%). Para las mujeres, las tres ocupaciones que tienen más del 15% por ciento de ellas con educación superior son: trabajadores del Arte (23%), Oficinistas (21%) y Comerciantes (19%). Estas tres ocupaciones representan conjuntamente el 63% de todas las mujeres con educación superior. Además, puede observarse que los hombres con educación superior tienen acceso a una mayor variedad de ocupaciones, pero para las mujeres altamente educadas sus opciones de ocupaciones son más restringidas, como ejemplo se encuentran los grupos ocupacionales de trabajadores en transporte, protección y agropecuarios donde su participación es prácticamente nula.



## 2.2.6 Segregación y jornada de trabajo

Con sólo el 12% de los empleados masculinos que trabajan a tiempo parcial, en comparación con el 22% de las trabajadoras, es esencial tener en cuenta el trabajo a tiempo parcial en la comprensión de la dinámica de las trayectorias de las mujeres a lo largo de su curso de vida, dado que en México el trabajo a tiempo parcial es una forma de empleo común. El gráfico 11 muestra que la dinámica de la segregación de género es significativamente diferente para las trabajadoras a tiempo parcial (15 a 34 horas) y de tiempo completo (35 a 48 horas). El trabajo a tiempo parcial está más fuertemente segregado, ya que el 43% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial se encuentran en las ocupaciones dominadas por ellas, en comparación con el 10% de todas las mujeres en el empleo. La tendencia general de las mujeres que trabajan a tiempo parcial de estar en las profesiones dominadas por ellas, se aplica también para los hombres: el 61% de los hombres a tiempo parcial trabajan en ocupaciones dominadas por ellos comparado al tan solo 7% del total de hombres ocupados.

**Gráfico 11. Distribución del trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo entre ocupaciones de las mujeres. México 2016.**

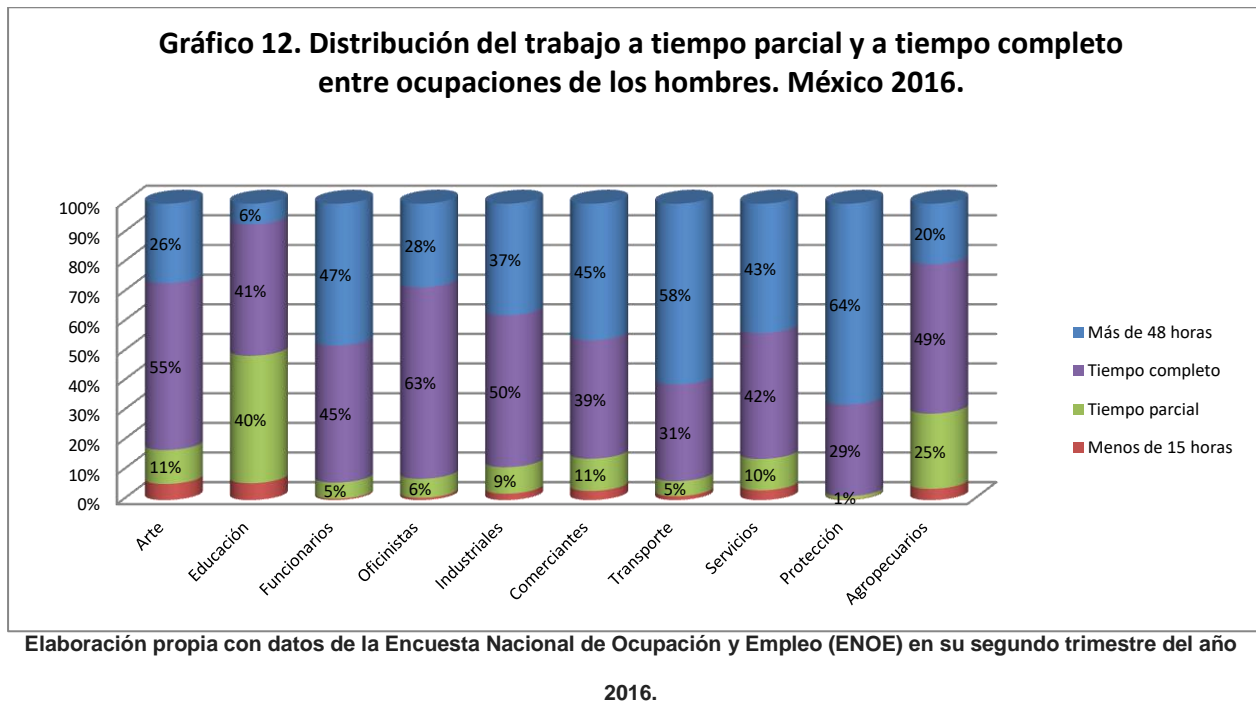


Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2016.

El trabajo a tiempo parcial masculino tiene la mayor proporción de los ocupados en dos ocupaciones: Trabajadores de la Educación y trabajadores Agrícolas, donde representa el 40% y el 25% de todos los empleados dentro de cada ocupación, respectivamente. El trabajo a tiempo parcial masculino parece ser una función de condiciones específicas dentro de ciertas ocupaciones más que una función de las ocupaciones de género.

Tal vez incluso más importante para el trabajo y la vida familiar son las jornadas muy largas y muy cortas (0-14 y 48 horas +) que algunas personas se encuentran trabajando. El gráfico 12 además muestran que para los hombres, las jornadas muy largas son más comunes en tres ocupaciones: Trabajadores de Protección, donde el 64% de los empleados trabajan más de 48 horas por semana, Transporte (58%) y Funcionarios (47%). De igual manera para las mujeres, las jornadas muy largas son más comunes en las siguientes tres ocupaciones: Protección donde el 54% de las empleadas trabajan más de 48 horas semanales, Transporte (32%) y Comerciantes (29%). Aunque no existe una relación directa entre el porcentaje de hombres y

mujeres que trabajan horas muy largas y la composición de género en una ocupación. Por otro lado, las proporciones de hombres trabajando muy pocas horas a la semana son muy pequeñas, siendo mayores en las ocupaciones mixtas (Arte 5%) y dominadas por mujeres (Educación 5%); en comparación con las mujeres que trabajan menos de 15 horas quienes su tasa de participación es cercana al triple que la de los hombres en algunas ocupaciones como Agropecuarios (15%) y Comerciantes (14%), las cuales son ocupaciones dominadas por hombres y mixtas, respectivamente.



Por su parte, el promedio de horas semanales de trabajo de los hombres es mayor que el de las mujeres en todas las ocupaciones. Esto se debe en parte, a las tasas más altas de trabajo a tiempo parcial de las mujeres y, por otra parte, a los hombres con tiempo completo que trabajan más horas en promedio que las mujeres en esa misma categoría. Dentro del total de ocupadas, las mujeres informan que usualmente trabajan 39 horas en promedio a la semana mientras que los hombres trabajan 47.



Además, las jornadas tienden a ser más largas para los hombres que trabajan en ocupaciones dominadas por ellos (trabajadores de Protección, Transporte y Funcionarios: 65, 57 y 50 horas trabajadas en promedio a la semana respectivamente) y mixtas (Comerciantes con 50 horas promedio). En lo que respecta a las mujeres, sus jornadas de trabajo son mayores en las ocupaciones dominadas por hombres (Protección, Transporte y Funcionarios, con 58, 47 y 44 horas en promedio trabajadas a la semana, respectivamente) y en las ocupaciones mixtas (principalmente en la categoría de Oficinistas con 43 horas en promedio).

Ahora bien, si se analizan las diferencias de horas trabajadas a la semana entre hombres y mujeres, dicha brecha es menor en las ocupaciones de trabajadores del Arte (3), Educación (3) y Oficinistas (2), las cuales son categorías mixta, dominada por mujeres y mixta, respectivamente. Mientras que las diferencias son mayores para las categorías Servicios (14), Transporte (11) y Comerciantes (10), que son ocupaciones dominada por mujeres, dominada por hombres y mixta, respectivamente; además, dichas ocupaciones se encuentran por encima del diferencial que existe para el total de ocupados donde los hombres laboran en promedio 9 horas más a la semana que las mujeres.

### **2.2.7. Servicios públicos frente al sector privado**

En casi todas las ocupaciones, las mujeres tienen una mayor participación en el sector público en comparación con otros sectores industriales. Estas cifras deben ser tratadas con cuidado, ya que ciertas ocupaciones tienen un número muy bajo de trabajadores del servicio público y, en algunas ocupaciones, una baja proporción de empleados del sector privado. También ilustra además la importancia del empleo en servicios públicos para las mujeres, la diferencia más grande se observa en el grupo de trabajadoras de la Educación, donde las mujeres en los servicios públicos representan el 32% frente al 24% en el sector privado, lo que supone una diferencia de 8 puntos porcentuales.

Ahora si se realiza el análisis anterior respecto a los hombres, se encuentra que al contrario a las mujeres, en el grupo de trabajadores de la Educación, los hombres tienen la mayor proporción de empleo total en el sector privado con 29% y por otra parte, los ocupados en Protección tiene la diferencia más grande entre dichos sectores, contabilizando una diferencia de 13 puntos porcentuales. Sin embargo, el sector privado parece ofrecerles más oportunidades en otros grupos ocupacionales como Oficinistas y trabajadores del Arte.

#### **2.2.8. Brecha de remuneración y segregación ocupacional**

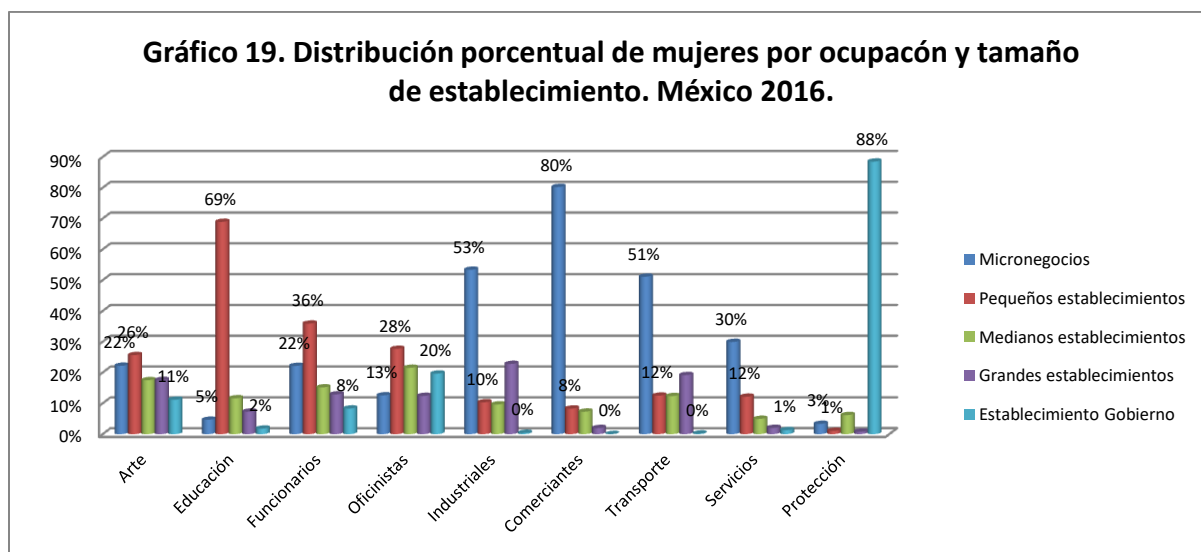
Respecto a las remuneraciones salariales promedio mensuales, se puede decir que existe una brecha de remuneración mensual en favor de los hombres tanto para el total de ocupados como dentro de cada ocupación. Sin embargo, esta aparente ventaja para los hombres puede deberse en parte al mayor número de horas trabajadas en promedio a la semana por parte de ellos. La proporción que representa el salario mensual de las mujeres en el de hombres es mucho menor en las ocupación de trabajadores Industriales (60%) que es dominada por hombres y de los Comerciantes (61%) la cual es mixta, de igual forma, dichas ocupaciones aunadas a la de los trabajadores en Servicios (74%) que es dominada por mujeres, están por debajo del ratio del diferencial del total de ocupados donde el salario que perciben las mujeres representa sólo el 74% del salario mensual promedio que perciben los hombres; mientras que el salario que perciben las mujeres es más cercano al que perciben los hombres en la ocupación de protección (94%) que es dominada por hombres.

#### **2.2.9. Relación entre la segregación y los años de experiencia**

Ahora bien, si se comparan los años de experiencia potencial de hombres y mujeres, se encuentra que los hombres tienen una mayor experiencia que ellas en las ocupaciones de Transporte y Protección (ambas dominadas por hombres y con 3 años más); mientras que las

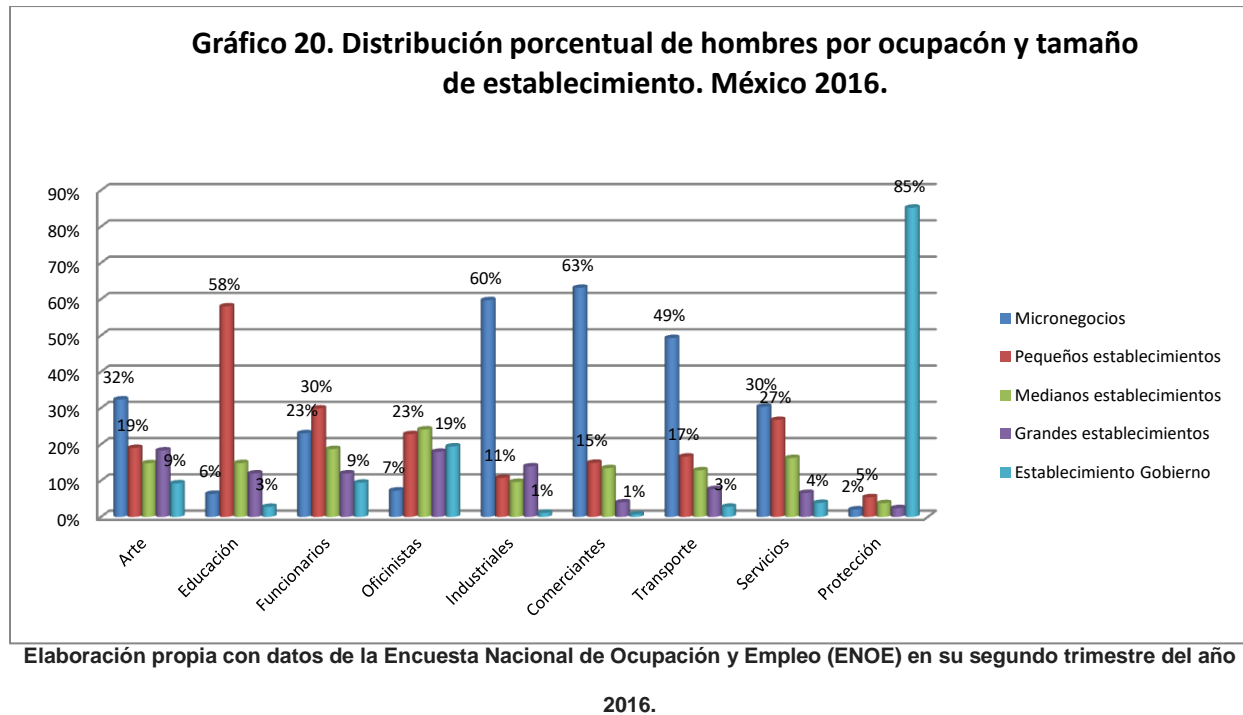
mujeres los superan en la categoría Servicios, la cual es una ocupación dominada por ellas y la ocupación mixta Comerciantes (3 y 2 años más, respectivamente).

## 2.2.10. Tamaño de la empresa y segregación



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2016.

Por último, los gráfico 19 y 20 del anexo estadístico muestran cómo difiere la distribución tanto de hombres como de mujeres entre las ocupaciones dependiendo del tamaño de la empresa donde laboran. En lo que se refiere a su participación en micro negocios, la mayor concentración de ambas categorías de género se encuentra en las ocupaciones de Comerciantes (para las mujeres 80% y para los hombres 63%), la Industria (para las mujeres 53% y para los hombres 60%) y Transporte (para las mujeres 51% y para los hombres 49%); el 69% de las mujeres ocupadas en Educación laboran en pequeños establecimientos mientras que los hombres en esa misma situación se concentran en 58%; y por último, en lo que respecta a los ocupados que trabajan para empresas del gobierno, el mayor porcentaje de mujeres y hombres se encuentra en la ocupación de Protección, contabilizando el 88% y el 85% respectivamente.



### 3. Conclusiones e implicaciones

La naturaleza de la ocupación en sí es importante, por encima de si una ocupación es dominada por hombres, dominada por mujeres o mixta, y más allá de si una ocupación es de cuello azul o de cuello blanco. Las condiciones de trabajo, las horas de trabajo y la remuneración son al menos en parte, determinadas por la naturaleza misma de la ocupación, por ejemplo, la categoría ocupacional de educación está caracterizada por estar dominada por mujeres, siendo diferente de la otra ocupación dominada por mujeres (servicios).

Esta investigación ha mostrado cómo la proporción de empleados en ocupaciones específicas difiere significativamente entre hombres y mujeres; gran parte de estas diferencias es probable que sean el reflejo de diferencias históricas o industriales, no sólo en la segregación de género, sino también en el sistema de organización del trabajo.

Ningún análisis de género y condiciones de trabajo estaría completo sin una consideración del curso de la vida y las desventajas acumuladas que acarrea para las mujeres, como el hecho de que las circunstancias de su hogar limitan sus opciones de empleo en una mayor medida que para los hombres.

Cuando se analizan las diferencias en la calidad del trabajo entre los empleados, se pueden dividir los efectos en aquellos que parecen ser "simplemente" atribuibles al género, con una clara ventaja generalmente para los hombres, en todos los grupos ocupacionales. Por otro lado, la variación en otros aspectos de la calidad del empleo parece atribuirse en mayor medida a la concentración de género de la categoría ocupacional, más que el género del empleado visto de forma individual. Por ejemplo, las ocupaciones con mayor proporción de mujeres suelen típicamente tener además un menor tiempo de trabajo, incluso entre los trabajadores a tiempo completo. Hay, sin embargo, evidencia de que las mujeres más jóvenes, representando a la cohorte de mujeres que han tomado relativamente ventaja en comparación con los hombres en su educación, están haciendo incursiones en algunas de las ocupaciones profesionales más rentables que habían sido incluso más dominadas por los hombres en el pasado.

Por último, las diferencias salariales de género en favor de los hombres se encuentran generalmente en todas las ocupaciones, pero los niveles de remuneración promedio en las ocupaciones dominadas por mujeres así como en las ocupaciones dominadas por los hombres todavía reflejan principalmente la naturaleza del trabajo, con algunas ocupaciones dominadas por mujeres donde el pago promedio a las mujeres supera el salario medio de los hombres en el mercado de trabajo en su conjunto. Lo cual, por ejemplo, se encontró para los profesionales de la enseñanza, lo que sugiere que existe una considerable discreción ejercida a nivel nacional en lo que respecta a la forma en que los trabajos profesionales típicos femeninos se valúan. Este hallazgo, junto con la evidencia de una concentración muy alta de mujeres,

particularmente altamente educadas en los servicios públicos, además, casi cuatro de cada cinco mujeres que trabaja en México lo hacen en las empresas de administración pública. Esto significa que las condiciones de trabajo del sector público, en cuanto a remuneración y oportunidades de carrera son muy importantes para que las mujeres tengan buenas perspectivas en el mercado laboral.

Resulta algo decepcionante que, a pesar de las prioridades políticas de largo plazo en México para reducir las desigualdades de género, la segregación ocupacional por razón de género ha demostrado ser tan resistente al cambio. Sin embargo, se espera que los nuevos conocimientos brindados por el presente estudio sirvan para el desarrollo de políticas más eficaces y enfocadas a reducir tanto la segregación ocupacional de género como las desigualdades que surgen de la misma.

## REFERENCIAS

- Anker, R.** (1998). Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world, Geneva: ILO.
- Anker, R.** (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315–339.
- Bettio, F. y Verashchagina, A.** (2009). Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. Report by the European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues, European Communities, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Charles, M. y Grusky, D.** (2004). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Blackwell, L.** (2001a). Women's work in UK official statistics and the 1980 reclassification of occupations. *Journal of the Royal Statistical Society*, 164, part 2: 307-25.
- Blackwell, L.** (2001b). Occupational sex segregation and part-time work in modern Britain, *Gender, Work and Organization*. 8(2), 146-63.
- Blau F., Brinton, M. y Grusky, D.** (2006). The declining significance of gender? New York, NY: Russell Sage Foundation, 3–34.
- Blau, F. y Kahn, L.** (1992). The gender earnings gap: Learning from international comparisons. *The American Economic Review*, 82(2), 533-538.
- Burchell, B.** (1996). Gender segregation, size of workplace and public sector. *Gender, Work and Organisation*, 3, 227-235.
- Connolly, S. Gregory, M.** (2008). Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain 1991–2001. *The Economic Journal*, 118(526), F52- F76.
- Crompton, R. y Sanderson, K.** (1990). *Gendered jobs and social change*. London: Unwin Hyman.
- England, P.** (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 12(2), 264-288.

- England, P.** (1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *Journal of Human Resources*, 17(3), 358-70.
- Fagan, C. y Burchell, B.** (2002). *Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Fortin, N.** (2005). Gender role attitudes and labour market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 417-438.
- Gash, V.** (2008). Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom. *Work, Employment and Society* 22(4): 655–74.
- Glass, J.** (1990). The impact of occupational segregation on working conditions. *Social Forces* 68(3): 779–96.
- Grimshaw, D. y Rubery, J.** (2007). Undervaluing women's work. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, Working Paper Series, No 53, Equal Opportunities Commission, 2007.
- Guzmán, F.** (2001). Donde trabajan los hombres y mujeres a principios de los noventa y dónde seis años después? Segregación ocupacional por género en México de 1991 a 1997. *Investigación económica*, Vol. 61, No. 236 (ABR-MAR) 2001, págs 93-135.
- Hakim, C.** (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and Occupations* 29(4): 428–59.
- Hakim, C.** (1993). Segregated and integrated occupations: A new approach to analysing social change. *European Sociological Review*, 9, 289-314.
- Kanter, R.** (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York, NY: Basic Books.
- Padavic, I. y Reskin B.** (2002). *Women and Men At Work*, 2nd Edition. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Petersen, T. y Saporta, I.** (2004). The opportunity structure for discrimination. *American Journal of Sociology* 109(4): 852–901.



- Petit, B. y Hook, J.** (2009). *Gendered Tradeoffs: Family, Social Policy, and Economic Inequality in Twenty-One Countries*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Polachek, S.** (1976). Occupational segregation: an alternative hypothesis. *Journal of Contemporary Business* 5(Winter): 1–22.
- Reskin, B. y Maroto, M.** (2011). What trends? Whose choices? Comment on England. *Gender and Society* 25(1): 81–7.
- Reskin, B. y Roos, P.** (1990). *Job Queues, Gender Queues*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Rubery, J.** (2013). Public sector adjustment and the threat to gender equality. D. Vaughan-Whitehead (ed.) *Public sector shock*, ILO and Edward Elgar forthcoming.
- Rubery, J., Smith, M. y Fagan, C.** (1999). *Women's employment in Europe. Trends and Prospects*, London: Routledge.
- Rubery, J. y Fagan, C.** (1995). Gendered relations in societal context. *Work, Employment and Society*, 9(2), 217-240.